

EDUCACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

Juana Isabel Vera López¹

RESUMEN

En América Latina, los sistemas de pensiones enfrentan como reto otorgar una pensión digna a sus trabajadores al final de su vida laboral. Ante la situación económica actual, así como las condiciones en que se han realizado las reformas a los sistemas de pensiones, esto ha generado que los países no puedan cumplir con este compromiso social. Se observa que en algunos casos, incluso, los sistemas de pensiones de contribución individual, continúan saneando los anteriores sistemas de pensiones de contribución definida y lo que ahorran los trabajadores, al final de su vida laboral, no resultará suficiente para garantizar una pensión por jubilación que cubra sus principales necesidades. Es por ello, que la promoción del ahorro voluntario, a través de la educación previsional, formará una sociedad informada en temas relevantes, que mediante la participación decidida tanto de instituciones gubernamentales y sociales, este proyecto pueda incidir generando resultados positivos en el largo plazo.

Este documento tiene por objetivo analizar cuáles son los avances realizados en educación previsional o educación en seguridad social, para promover el ahorro voluntario en México. Si se implementan programas de educación previsional que promuevan el ahorro voluntario, esto tendrá como consecuencia un aumento en el monto de las pensiones de los trabajadores.

En este diagnóstico se analiza el concepto de seguridad social, pensiones, educación financiera y educación previsional; se mencionan los retos y perspectivas de los programas de educación previsional, partiendo de la premisa de que este tema debe estar presente en la agenda pública, para así diseñar una política pública, que se implemente y se evalúen sus resultados periódicamente.

CONCEPTOS CLAVE: Política pública, Ahorro voluntario, Educación previsional.

¹ Doctora en Ciencia Política y Administración Pública, El Colegio de la Frontera Norte, jvera@colef.mx

1. INTRODUCCIÓN

A partir de la década de los ochentas, en América Latina inició el proceso de reforma de los sistemas de pensiones pasando de regímenes de beneficio definido a contribución definida. Chile, en 1981, fue el primer país en reformar sus sistemas de pensiones y privatizarlo. En 1994, el Banco Mundial comenzó a brindar asesoría a los países para que procedieran a realizar sus pertinentes reformas debido a la necesidad de sanear las finanzas públicas, porque ya no eran suficientes los recursos de los trabajadores y el Estado, para el pago de pensiones. De esta manera, realizaron reformas a su normativa pensionaria Perú (1993), Colombia (1994), Uruguay (1996), Bolivia y México (1997), El Salvador (1998), Costa Rica (2000) y República Dominicana (2003).

En Bolivia, la edad de retiro para hombres y mujeres es a los 58 años. En Chile, los hombres se retiran a los 65 años y las mujeres a los 60 años.

En Colombia, la edad de retiro de los hombres es de 62 años y las mujeres a los 57 años. En Costa Rica, la edad de retiro para hombres y mujeres es a los 60 años.

En El Salvador, la edad de retiro de los hombres es a los 60 años y las mujeres a los 55 años.

En México, la edad de retiro para hombres y mujeres es a los 65 años.

En Perú, la edad de retiro para hombres y mujeres es de 65 años. En República Dominicana, la edad de retiro anticipado es a los 55 años; mientras que la edad de retiro es a los 60 años, siempre que se hayan cubierto las cotizaciones requeridas.

En Uruguay, la edad de retiro para hombres y mujeres es a los 60 años. Se puede observar que estas edades de retiro varían de país a país y hacen presión sobre la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones, de acuerdo a la esperanza de vida de su población y a su índice de adultos mayores².

Treinta y siete años han transcurrido desde la primera reforma de pensiones. En este periodo se han registrado mayores descontentos sociales debido a que es un hecho la insuficiencia de las pensiones: No se puede garantizar una pensión digna para los trabajadores que han contribuido a los sistemas de pensiones.

Anteriormente, la responsabilidad del pago de las pensiones estuvo a cargo del Estado, empresas y trabajadores; en la actualidad, el trabajador, es el responsable de contribuir a su pensión.

Sí se establecen tasas de contribución obligatoria a los empleadores (sea el Estado o las empresas privadas), pero son tan mínimas, que no alcanzan a ser suficientes para generar un saldo que proporcione una pensión digna.

Las pensiones no contributivas surgen como respuesta a los trabajadores que no podrán obtener una pensión, hecho que sucede en gran medida, debido a la intermitencia laboral al pasar de un empleo formal a uno informal, y viceversa, o porque no cuentan con seguridad social.

Estas pensiones no contributivas, proporcionan una pensión mínima a los trabajadores que contribuyeron en la seguridad social, así como aquellos que laboraron en el sector informal de la economía, y que llegan a ser adultos mayores en situación precaria. En Bolivia, se proporciona la Renta Dignidad; en Colombia, el Programa de Protección Social al Adulto Mayor (PPSAM); en Costa Rica, el

² Índice de adultos mayores: Número de adultos mayores por cada 100 niños.

Régimen No Contributivo; en El Salvador, la Pensión Básica Universal; en México, 65 y más³; en Uruguay, las Pensiones no contributivas (OCDE/Banco Mundial/BID, 2015).

En América Latina, los sistemas de pensiones de contribución definida registran aproximadamente 89 millones de afiliados quienes aportan a la seguridad social: del total, 33.3 millones son cotizantes, es decir, el 37.5 % (FIAP, 2015). De acuerdo con la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP), en 2016, la tasa de cotización al sistema de capitalización individual fue la siguiente: Costa Rica (4.25 %), México (6.5 %), República Dominicana (8 %), Bolivia (10 %), Chile (10 %), Perú (10 %), El Salvador (10.8 %), Uruguay (11.49 %), Colombia (11.5 %). La tasa bruta de reemplazo⁴ en América Latina es del 62 %, pero en los extremos se encuentran países como México y República Dominicana que registran menores del 30 % (OCDE/Banco Mundial/BID, 2015: 54).

Ante esta situación, se comprueba que no serán suficientes los niveles de ahorro obligatorio para alcanzar una pensión digna. Por tanto, se requiere promover el ahorro voluntario de los trabajadores de manera que se complemente con las contribuciones obligatorias y la tasa de reemplazo sea mayor a la actual. Para ello, es necesario establecer una educación previsional en la población, para mantenerla informada y que participe de forma activa, así, al final de su vida laboral, obtendrá una pensión que le permita cubrir sus necesidades mínimas.

Las pensiones de contribución definida tienen como problemática principal que no todos los trabajadores podrán obtener pensiones dignas. A nivel mundial, los sistemas de pensiones presentan dificultades financieras (Instituto Aviva, s.f.). El valor teórico del análisis de esta problemática radica en que las reformas a los sistemas de pensiones para privatizarlos obedecieron a razones de carácter financiero.

FIAP (2017), presenta un estudio acerca de las reformas paramétricas realizadas en los programas públicos de reparto de 1995 a 2017. Con estas reformas se esperaba que al abrir el mercado al sector privado, coadyuvaría a que los ingresos de los trabajadores se rentabilizaran y obtuvieran mayores beneficios, cuando en la realidad, únicamente se benefició el sector privado, al obtener una cartera de inversiones donde los fondos pensionarios participan activamente en proyectos que ni siquiera son de conocimiento de los trabajadores. Esta situación ha generado incertidumbre, por ejemplo, en México, se regulan los fondos de pensiones, estableciendo niveles de riesgo que varían de acuerdo con la edad del trabajador.

Este documento tiene como hipótesis que si se promueven políticas de seguridad social que incentiven los niveles de ahorro voluntario de los trabajadores, se podrán aumentar los montos de sus pensiones al momento de su retiro laboral. Para ello, estas políticas deben ir acompañadas por el trabajo transversal

³ Este programa actualmente se llama “Pensión para Adultos Mayores”.

⁴ *Tasa de reemplazo*: porcentaje de la jubilación que se obtiene en relación con el salario base de cotización del trabajador, edad, género, rendimiento real anual, entre otras variables consideradas para su cálculo. Esta tasa de reemplazo se puede calcular mediante una calculadora de pensiones, como la de la CONSAR, que se encuentra en su sitio web y que proporciona información que puede ser utilizada por trabajadores afiliados al IMSS e ISSSTE, así como para trabajadores independientes. A través del cálculo realizado, el trabajador puede estimar cuál sería su pensión al concluir su vida laboral.

e intersectorial de las instituciones, tanto gubernamentales, como privadas, así como la participación de la sociedad, de manera que la educación previsional⁵, incluya a gran parte de la población.

2. MARCO CONCEPTUAL

Se clasifican a los sistemas de pensiones en tres tipos:

- Beneficio Definido (BD);
 - Contribución Definida (CD); y,
 - Mixtos (M).
- i. *Sistemas de pensiones de beneficio definido*: son aquellos que comprometen al pago de una pensión de acuerdo a determinadas variables como son las contribuciones, edad del beneficiario, entre otras. Independientemente de cualquier situación, esta pensión tiene un monto establecido el cual deberá ser pagado al momento en que se cumplan los requisitos de edad jubilatoria, años de servicio, o ambos. Estos esquemas de financiamiento se encuentran vinculados con las aportaciones de los trabajadores activos. Cuando el beneficiario obtenga el derecho a pensionarse, los recursos que obtendrá periódicamente provendrán de los ingresos continuos por concepto de aportaciones de los trabajadores afiliados al sistema. De esta manera, se asume el concepto de solidaridad intergeneracional.
 - ii. *Sistemas de pensiones de contribución definida*: estos sistemas se refieren a que cada beneficiario de una pensión contribuye con aportaciones a su cuenta individual. Al final de su vida laboral, el trabajador obtendrá lo que efectivamente haya aportado al sistema. En este régimen sí se consideran los riesgos provenientes de las fuerzas de los mercados sobre las inversiones de los fondos de pensiones.
 - iii. *Sistemas de pensiones mixtos*: se conforman por una mezcla de sistemas de pensiones con regímenes de beneficio definido y de contribución definida.

Los sistemas de ingreso por pensión se constituyen por tres niveles: Un primer y segundo nivel que son obligatorios. El primer nivel, es de tipo redistributivo; mientras que el segundo nivel es de ahorro obligatorio. En tanto que el tercer nivel, que es sobre el que versa esta investigación, es el de ahorro voluntario (*Figura 1*).

⁵ Países como Chile y Uruguay, poseen experiencia en este tema, debido a que cuentan con programas de educación previsional dirigidos a toda la población, para fortalecer sus conocimientos y capacidades para la difusión y réplica de información en seguridad social.

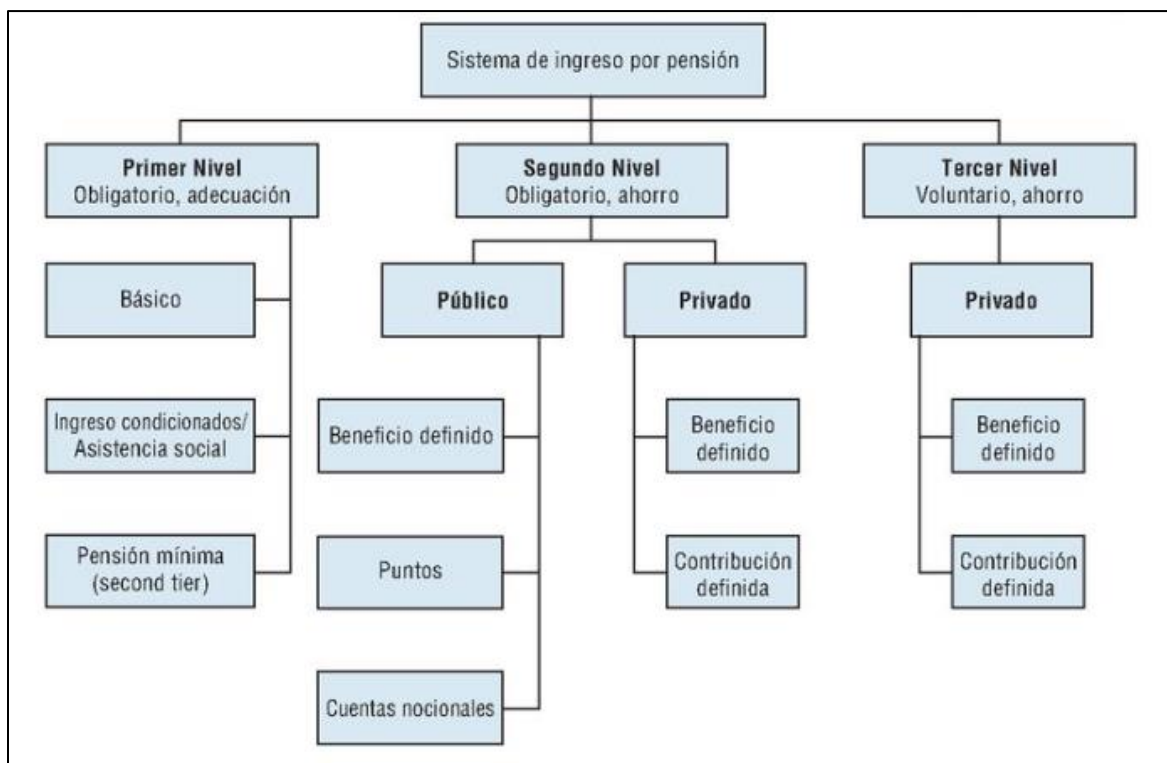


Figura 1. Tipología de sistemas de ingreso por pensión (OCDE/Banco Mundial/BID, 2015: 51).

De acuerdo con el tipo de pensiones, se tienen las pensiones por jubilación; pensiones por invalidez o incapacidad; pensiones por viudez.

- i. Pensiones por jubilación: los trabajadores que cotizan a los sistemas de pensiones, obtienen esta pensión al cumplir con los requisitos de edad y contribuciones aportadas a las administradoras de los fondos de pensiones.
- ii. Pensiones por invalidez o incapacidad: si el trabajador cotizante tuviere un accidente que lo incapacite y no pueda volver a realizar sus actividades laborales, entonces puede obtener esta pensión.
- iii. Pensiones por viudez: cuando el trabajador cotizante fallece, se le otorga una pensión a sus beneficiarios, es decir, se transmiten sus recursos (o derechos)..

Las *pensiones no contributivas* son aquellas instituidas por el Estado para proporcionar un ingreso a quienes cuenten con pensiones menores a un monto determinado o que no cuenten con una pensión. Estas pensiones fueron creadas debido a que sólo un 30% de la población llega a acceder a una pensión; el resto, por no cumplir con los requisitos o no haber cotizado a la seguridad social, no obtiene una pensión.

Índice de adultos mayores: Es una medida demográfica del envejecimiento y representa el número de adultos mayores (60 años o más) por cada cien niños (0 a 14 años).

Índice de adultos mayores = (población de 60 años o más/población de 0 a 14 años) (100)

La OCDE, define a la *educación financiera* como:

El proceso por el que los inversores y consumidores financieros mejoran su comprensión de los productos financieros, conceptos y riesgos. Adicionalmente, a través de la información, la enseñanza y/o el asesoramiento objetivo, se desarrollan las habilidades y confianza precisas para adquirir mayor conciencia de los riesgos y oportunidades financieras, tomar decisiones informadas, saber dónde acudir para pedir ayuda y tomar cualquier acción eficaz para mejorar su bienestar financiero. (Ministerio de Economía y Competitividad, 2012: 3).

La *educación previsional* es aquella que da forma a una cultura previsional en la población en general. Para ello, utiliza instrumentos de apoyo como son los mecanismos para incentivar el ahorro previsional; programas para promover la educación previsional; información a través de folletos, libros de texto, entre otros.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la *seguridad social* es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

La seguridad social es un derecho del trabajador y se encuentra establecida en los convenios de la OIT, así como en los instrumentos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), porque es un derecho fundamental. Este derecho solamente cubre a una pequeña proporción de la población mundial.

De acuerdo con estadísticas de la OIT, se tiene que:

- i. 20 % de la población mundial cuenta con seguridad social;
- ii. 50 % de la población mundial no tiene seguridad social;
- iii. Los países industrializados mantienen una cobertura de seguridad social para casi el 100 % de sus trabajadores. Debido a las recientes crisis financieras ha disminuido este nivel de cobertura;
- iv. Europa es la región que eroga la mayor proporción en gasto para seguridad social, el cual equivale a un 20 % de su PIB; América del Norte el 16.6 %; África el 4.3 %; y, América Latina 3.1 %;
- v. En 2010, los sistemas de capitalización individual de América Latina presentan la siguiente proporción de gasto en seguridad social como proporción del PIB: México 1.4 %, República Dominicana 4.6 %, Costa Rica 3.3 %, El Salvador 1.7 %, Colombia 3.5 %, Perú 1.7 %, Bolivia 3.4 %, Chile 3.4 % y Uruguay 8.2 %;
- vi. Bolivia cuenta con el Seguro de Salud para el Adulto Mayor (SSPAM) que otorga el servicio de salud integrada sin costo para los ciudadanos mayores de 60 años que son residentes permanentes;

- vii. Chile otorga la Pensión Básica Solidaria (PBS)⁶ al 60% de la población de 65 años y más, en condiciones de mayor pobreza, que hayan vivido al menos 20 años en el país y 4 o 5 años antes de realizar la solicitud;
- viii. Colombia cuenta con el Programa de Protección Social al Adulto Mayor (PPSAM) que protege al ciudadano que se encuentra en estado de indigencia o extrema pobreza, otorgándole un subsidio. También existe el programa de ayuda alimentaria para el adulto mayor "Luis Londoño de la Cuesta" que le brinda un aporte nutricional del 30% de las necesidades diarias de calorías y nutrientes;
- ix. El Salvador cuenta con la Pensión Básica Universal⁷ que cubre a los ciudadanos mayores de 70 años que no tienen fuente de ingresos de las 32 municipalidades más pobres del país, otorgándoles USD \$ 50.00;
- x. En México, hay dos programas de apoyo para los adultos mayores: la *Pensión Alimentaria*, que es para los adultos de 68 años o más residentes en el Distrito Federal (se les da un apoyo económico mensual equivalente al 50% del salario mínimo) y la *pensión 65 y más* para la población de 65 años y que no perciba una pensión ni beneficio gubernamental;
- xi. Perú cuenta con el Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, el cual cubre al ciudadano mayor de 65 años en condiciones de vulnerabilidad y sin posibilidad de cubrir sus necesidades de subsistencia, de los distritos más pobres del país;
- xii. Uruguay cuenta con el programa de asistencia a la vejez que cubre a los ciudadanos de entre 65 y 70 años que no tienen recursos para cubrir sus necesidades básicas y viven en hogares con condiciones de vida por abajo de los niveles de bienestar. Otro programa es la pensión de vejez o incapacidad que es para los ciudadanos que no tienen recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas y tienen 70 años o más, o de cualquier edad que tienen una discapacidad total y no pueden realizar trabajo remunerado alguno.

La seguridad social es importante para el ciudadano porque proporciona acceso a la asistencia médica y protección ante la pérdida de ingresos, como sucede generalmente, al haber recortes laborales. Por ejemplo: durante periodos cortos de desempleo, maternidad o enfermedad, el ciudadano percibe un ingreso mensual, o bien, en periodos largos que sean producto de una invalidez o accidente de trabajo.

⁶ Es una pensión no contributiva o pensión social. A este beneficio monetario mensual pueden acceder aquellas personas mayores de 65 años de edad, que no cuenten con una pensión dentro del régimen previsional y que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley No. 20.255: al menos 20 años de residencia en Chile (continuos o discontinuos) contados desde los 20 años de edad del solicitante, habiendo vivido en el país por lo menos 4 de los 5 años anteriores a la solicitud; contar con Ficha de Protección Social; pertenecer al 60% de las familias más pobres de acuerdo al Instituto de Previsión Social (IPS).

⁷ Entre los requisitos se encuentran que el individuo cuente con 70 años cumplidos o más, viva en asentamientos urbanos precarios (dentro de los municipios considerados para otorgar este beneficio monetario), ser de escasos recursos económicos y no recibir pensión.

De acuerdo con el ciclo de vida de los individuos, la seguridad social es importante desde el nacimiento a la muerte. En la infancia, en algunos países, los niños cuentan con un ingreso que se destina para que sus familias puedan cubrir sus gastos en educación.

Más adelante, al comenzar a trabajar, puede contar en su entorno laboral con una cobertura para cualquier eventualidad. Los empleadores y empresas, generalmente los empleadores y empresas que buscan mantener relaciones labores productivas, proveen a su fuerza laboral con la seguridad social, para que estén respaldados ante un contingencia y que no puedan percibir una remuneración.

Esta seguridad social puede también ser mediante la provisión de seguro médico u otros rubros.

Posteriormente, cuando el trabajador llega a concluir su etapa laboral, si cotizó a un sistema de pensiones, cumpliendo con los requisitos establecidos en la ley, se le otorga una pensión.

Para la OIT, los diez principios de seguridad social (Mesa-Lago, 2015: 730-735) son:

- 1) Diálogo social para aprobar la reforma;
- 2) Cobertura universal de la población;
- 3) Trato uniforme de los asegurados;
- 4) Solidaridad social;
- 5) Equidad de género;
- 6) Suficiencia en las prestaciones;
- 7) Eficiencia y costo administrativo razonable;
- 8) Participación social en la gestión del sistema;
- 9) Rol del Estado y Supervisión;
- 10) Sostenibilidad financiera.

En resumen: la seguridad social es un mecanismo de cohesión social en un país debido a que de forma positiva contribuye en su crecimiento y desarrollo económico, mejorando las condiciones de vida de los ciudadanos.

Si se retoma el tema de la educación financiera y, en especial, la educación previsional, se tiene que el trabajador debe considerar que monto de pensión desea recibir al final de su vida laboral. Para ello, debe ser consciente de que su pensión depende de lo que aporte a su cuenta individual.

El monto que logre acumular y que recibirá periódicamente a través de una pensión, se conforma por sus aportaciones, los rendimientos y comisiones, que le cobre la administradora del fondo de pensiones, para la que cotice.

También debe considerar que si desea incrementar el monto de su pensión debe incrementar su ahorro voluntario, durante su periodo activo como trabajador.

En la mayor parte de los casos, los trabajadores solo realizan la aportación obligatoria, son pocos los que realizan aportaciones para ahorro voluntario. Una opción, para incrementar las aportaciones es que el

trabajador destine al menos un 10 % de su salario como ahorro voluntario, así generará una mayor inversión y el rendimiento a obtener será más alto.

La CONSAR, por ejemplo, es una de las instituciones que orienta a los trabajadores proporcionándoles en su estado de cuenta información importante para conocer el estado actual de su ahorro, como es el rendimiento neto de las Afores.

Si el trabajador desea incrementar su pensión, puede utilizar la calculadora de pensión y calcular cuánto aumentará al realizar aportaciones de ahorro voluntario (CONSAR, 2017a, 2016b, 2015).

La meta es proporcionar información a la población, fortalecer su educación financiera y educación previsional, porque de esta manera, los trabajadores podrán desarrollar sus capacidades financieras para tomar decisiones informadas y racionales que favorezcan sus finanzas personales.

Con respecto a la afirmación anterior, Jiménez Guerrero y Mendieta Amarante (2014), comprueban esta tesis aplicando un modelo matemático actuarial para República Dominicana, en donde observan el impacto significativo en las cuentas individuales de los trabajadores que realizan aportaciones voluntarias. Esta medición se realiza de acuerdo a la etapa de la vida laboral del trabajador (al inicio-intermedio-al final).

3. RETOS Y PERSPECTIVAS DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PREVISIONAL

Se observa que las políticas públicas abordan problemas públicos, por ello el ente gubernamental (las élites políticas), es quien define la agenda pública. Dye (2001: 2) establece que: “La política pública es aquello que los gobiernos eligen hacer o no hacer... El problema surge al asumir que las acciones del gobierno deben establecer metas para encasillar la política”.

En el tema de las pensiones, en específico, el implementar programas para incentivar el ahorro voluntario, por ser una cuestión pública, pasa a formar parte de la agenda pública de los gobiernos en los países.

El promover la educación previsional en América Latina forma parte de esta agenda pública debido a que las pensiones no serán suficientes para garantizar que todos los trabajadores lleguen a obtener una tasa de reemplazo y pensión digna que les permita cubrir sus necesidades básicas al concluir su vida laboral.

Para ello, los países deben establecer en los preceptos de su normativa de pensiones, la implementación de programas de educación previsional, así como también, el señalar que periódicamente (al menos cada cuatro años), sean evaluados. De esta manera se incorporará un enfoque preventivo y correctivo, que aplique las mejoras necesarias.

Las políticas públicas para promover el ahorro voluntario deben considerar el modificar el comportamiento de los trabajadores en relación con el ahorro, de manera que se preocupen por aumentar sus aportaciones de ahorro voluntario para incrementar el monto de sus pensiones.

De acuerdo con Luis F. Aguilar Villanueva (1992), una vez formada la agenda pública, se procede a la formulación de la política pública. En este caso, para promover el ahorro voluntario, se implementarían los programas en educación previsional, que serían evaluados, para así poder incorporar las mejoras que se consideren pertinentes y que mejoren sus resultados.

La evaluación es importante dentro del proceso del re-diseño de políticas públicas, porque se puede obtener información que permita que los programas tengan el impacto esperado y se alcancen las metas en los tiempos establecidos en su programación.

Un ejemplo de este tipo de evaluación es el realizado por la Subsecretaría de Previsión Social, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile, mediante la construcción de una matriz de marco lógico, como la que presentan en su *Informe Final del Programa del Fondo para la Educación Previsional* (Ibáñez, 2012).

De esta manera, si los gobiernos implementan programas de educación previsional, se realiza su seguimiento y evaluación periódicos, se podrá medir que tanto ha cambiado los hábitos de ahorro de los trabajadores y si se están incrementando sus aportaciones para ahorro voluntario.

En México, la CONSAR ha realizado un importante trabajo en educación previsional. A través de su página web proporciona información sobre el concepto de ahorro voluntario, beneficios, formas de aportar e impacto en la pensión (CONSAR, 2018).

El trabajador cuenta con seis opciones⁸ para incrementar su ahorro voluntario y aumentar su pensión. Las herramientas y tecnologías con que dispone el trabajador, cada vez hacen más accesible el realizar aportaciones voluntarias a su Afore. Es por ello, que se requiere considerar de qué manera se pueden cambiar los hábitos de la población y generar un cambio en el comportamiento, para que una de sus prioridades sea ahorrar para su pensión.

En materia de política pública, en 2016, la Secretaría de Hacienda presentó su Estrategia Nacional de Educación Financiera (ENEF), que es la política pública diseñada por el Comité de Educación Financiera (CEF), para generar capacidades financieras en la población mexicana.

De acuerdo con la Política Nacional de Inclusión Financiera (PNIF), la *educación financiera* se define como el conjunto de acciones necesarias para que la población adquiera aptitudes, habilidades y conocimientos que le permitan administrar y planear sus finanzas personales, así como usar de manera óptima los productos y servicios que ofrece el sistema financiero en beneficio de sus intereses personales, familiares, laborales, profesionales y de su negocio (Comité de Educación Financiera, 2017: 4).

En el marco de la ENEF, la CONSAR cuenta con veinticinco acciones y herramientas de educación previsional que ha desarrollado desde 2013 a la fecha. Estas acciones y herramientas se agrupan en siete categorías: I. Campañas de difusión; II. Internet; III. Publicaciones impresas y digitales; IV. Atención al trabajador; V. Difusión especial; VI. Publicaciones diversas; VII. Investigación de mercados y estudios de opinión.

En el mercado de fondos de pensiones se observa que a mayor educación financiera, aumentan los niveles de ahorro para el retiro, lo cual genera una mayor disponibilidad de recursos que pueden ser invertidos en los sectores productivos de la economía.

Una de las líneas de acción de la ENEF es el “Fomentar el desarrollo de competencias financieras en la educación obligatoria, desde edades tempranas” (Comité de Educación Financiera, 2017: 27).

⁸ Los trabajadores mexicanos cuentan con seis opciones para incrementar el ahorro voluntario en su Afore: 1) Domiciliación electrónica; 2) Tiendas de conveniencia; 3) Ventanilla de la sucursal de la Afore; 4) A través de su patrón; 5) Por internet; 6) Por teléfono celular con las aplicaciones Transfer y AforeMóvil.

Es por ello, que una estrategia es propiciar la educación previsional mediante su incorporación en los libros de texto, por niveles escolares, para así dirigirlos a poblaciones específicas, por ejemplo, niños de educación básica, secundaria, profesionistas, entre otros.

También se debe contemplar la participación de la academia, con especialistas en temas en seguridad social, que realicen investigaciones sobre estos temas.

Actualmente CONACYT busca promover el desarrollo de materiales de divulgación para que se socialice la información elaborada por los investigadores, de esta manera, no solo se contarán con publicaciones especializadas, sino también se podrán generar documentos que fortalezcan la educación previsional de la población.

Un país debe crecer potenciando las capacidades de sus ciudadanos y la educación, es una de ellas. Se requieren individuos con conocimientos generales que sean capaces de desempeñarse de manera funcional en un trabajo y construyan opiniones producto de su reflexión particular.

En este contexto, no solo basta con tener conocimientos, sino que también que las personas que sean facilitadores de esta información, en sus capacitaciones o cuando elaboren materiales de divulgación, traten de proporcionar información accesible y amena a la población.

Esto es porque al hablar de educación financiera y educación previsional, la población las asocia con las matemáticas, lo cual no siempre resulta atractivo o fácil de explicar.

Es por ello, que las estrategias para construir este conocimiento y difundirlo deben generar conceptos que faciliten la comprensión y que desde un inicio, el individuo constate su utilidad y para que le sirva aprender sobre este tema. De esta manera se podrá generar una educación previsional para el futuro.

La educación previsional debe ser accesible también para los ciudadanos que habiten en entornos rurales o en comunidades indígenas.

Aunque ellos no cuenten con seguridad social por no trabajar en el sector formal, si se les proporciona educación financiera, ello también podría ir disminuyendo vicios que afectan a la población e incrementar el bienestar de la población.

De esta manera, los ciudadanos, aparte de tener los conocimientos, pueden realizar visitas a las instituciones supervisoras de las instituciones de seguridad social, conocer las instalaciones de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), para que sientan cercana la relación con estas dependencias. Esto se traducirá en una mayor apertura, transparencia, que también derivará en generar contraloría social en la población, para ser capaces de denunciar situaciones ilícitas que ponen en riesgo los recursos de los afiliados a los sistemas de seguridad social.

4. CONCLUSIONES

La educación previsional es una herramienta de la cultura previsional que los países de América Latina requieren continuar fortaleciendo. Una ciudadanía informada, que sea consciente de cuánto obtendrá al solicitar su pensión, impactará positivamente en el incremento del ahorro voluntario de los trabajadores.

El interés en la evolución de la educación financiera es compartido por diversas instituciones internacionales, entre ellas la Red Internacional de Educación Financiera (INFE, por sus siglas en inglés). Esta red se encarga de asesorar a los países, entre ellos, los de América Latina, de manera que se genere una retroalimentación de las experiencias de educación financiera que han aportado resultados

positivos. En una de sus publicaciones, se presentó una medición de los resultados observados en países desarrollados de la OCDE (Atkinson y Messy, 2012).

Entre los resultados positivos obtenidos por la CONSAR (CONSAR, 2017a; Ramírez Fuentes, 2017), para promover el ahorro voluntario, se tiene que 2016 fue el año con un mayor número de aportaciones voluntarias: Se han acumulado 29.9 mil millones de pesos (el ahorro voluntario de 2016, creció 30% con respecto de 2015). Se pueden considerar tres aspectos de la evolución del ahorro voluntario de las Afore: 1) Cuatro de cada diez aportaciones voluntarias son realizadas por ahorradores menores de 36 años; 2) Las mujeres representan el 41% de las aportaciones al ahorro voluntario; 3) Dos de cada diez ahorradores realizan al menos una aportación voluntaria al mes (CONSAR, 2017a: 4).

Existen diversas soluciones para incrementar el ahorro voluntario, entre ellas se tienen la incorporación de esquemas paripassu, incentivos fiscales, fortalecer la educación previsional, incentivar a las empresas a que cumplan con sus obligaciones fiscales y afilien a la seguridad social a sus trabajadores, conocer los hábitos de ahorro de la población para así transmitirle conocimientos de educación financiera y educación previsional para que se interesen en incrementar su pensión (CONSAR, 2017b).

REFERENCIAS

LIBRO

Aguilar Villanueva, Luis F. (1992) *Problemas públicos y agenda de gobierno*. Colección Antologías de Política Pública. Tercera Antología. México, Miguel Ángel Porrúa.

Atkinson, A. and F. Messy (2012), “Measuring Financial Literacy: Results of the OECD / International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study”, OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 15, *OECD Publishing, Paris*.

Dye, Thomas R. (2001). *Top down policymaking*. New York, Chatam House Publishers.

ARTÍCULO

Mesa-Lago, C. (2015). “Reformas estructurales y Re-reformas de pensiones, y sus efectos en el bienestar social: El caso de Chile”, en *Política y Sociedad*. Volúmen 52, Número 3. 2015, pp. 719-739.

Ramírez Fuentes, Carlos (2017) “Reforma de pensiones en México: Avances, logros y retos”, *El Cotidiano*, Número 204. 2017, pp. 29-39.

ELECTRÓNICA

Comité de Educación Financiera (CEF). (2017). “Estrategia Nacional de Educación Financiera”, en *CONSAR*. [En línea]. México, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/254432/Estrategia_Nacional_de_Educaci_n_Financiera.pdf [Accesado el día 29 de junio de 2018]

CONSAR (2017a) “2016, año record de ahorro voluntario en el SAR. Boletín de Prensa No. 04/2017. 16 de enero de 2017”, en *CONSAR*. México, disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/181912/BP-04-2016.pdf> [Consultado el 30 de julio de 2017].

CONSAR. (2017c). “Metodología de la Calculadora de Retiro Trabajador IMSS”, en *CONSAR*. [En línea]. México, disponible en: http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/imss/PDF/Metodología_Calculadora_de_Retiro.pdf [Accesado el día 29 de junio de 2018].

CONSAR. (2016b). “Metodología de la Calculadora ISSSTE (Cuentas individuales). Metodología de estimación”, en *CONSAR*. México, disponible en: http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/issste/PDF/Metodología_Calculadora_ISSSTE.pdf [Accesado el día 29 de junio de 2018].

CONSAR. (2015). “Metodología de la Calculadora de Ahorro Voluntario Trabajador Independiente”, en *CONSAR*. México, disponible en: http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/independientes/PDF/Metodología_Calculadora_Independientes.pdf [Accesado el día 29 de junio de 2018].

FIAP. (2015). “Informe semestral número 36. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones FIAP. Informe ejecutivo estadístico. 31.12.2015”, en *FIAP* [En línea]. Santiago de Chile, disponible en: <https://www.fiapinternacional.org/publicaciones/informes-estadisticos/> [Accesado el día 29 de junio de 2018].

Ibáñez, Sergio (Coord.). (2012). “Informe final del Programa del Fondo para la Educación Previsional” [en línea]. Disponible en: http://www.dipres.gob.cl/595/articles-141213_informe_final.pdf [Consultado el 30 de julio de 2017].

Instituto Aviva. (s.f.). “Pensiones en transición. Un panorama internacional de los retos que afrontan los sistemas de pensiones”, en Instituto Santalucía. La Coruña, disponible en <http://blog.institutoaviva.es/pensiones-en-transicion-sistemas-de-pensiones/> [Accesado el día 29 de junio de 2018].

Jiménez Guerrero, Juan Carlos y Mendieta Amarante, Gina. (2014). *Impacto del ahorro previsional voluntario en las pensiones del sistema de capitalización individual del régimen contributivo*. Concurso Anual de Economía Biblioteca Juan Pablo Duarte 2014. Santo Domingo, Banco Central de la República Dominicana. Disponible en: <https://bancentral2.azurewebsites.net/biblioteca/economia/ganadores/> [Accesado el día 29 de junio de 2018].

Ministerio de Economía y Competitividad. (2012). “Apertura de la conferencia de educación financiera Próximos retos: de las políticas a las prácticas eficientes”, en *OCDE*. [En línea]. París, disponible en: <http://www.oecd.org/finance/financial-education/50347719.pdf> [Accesado el 29 de junio de 2018].

OCDE/Banco Mundial/BID. (2015). “Panorama de las pensiones en América Latina y el Caribe”, en *OCDE*. [En línea]. París, disponible en http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/finance-and-investment/un-panorama-de-las-pensiones-en-america-latina-y-el-caribe_9789264233195-es#.WXwkOf5K3IU#page35 [Accesado el día 29 de junio de 2018].